

2 労働契約

労働契約を締結するに当たって、次の点に留意しましょう。

(1) 労働基準法に反する契約は無効 (労働基準法第13条・第93条)

仮に労使の合意があっても、労働基準法に違反する労働契約はその部分については無効となります。なお、無効部分については、労働基準法に定める基準によることとなっています。

また、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定めた労働契約は、その部分について無効になり、無効になった部分は就業規則に定める基準によることになっています。(労働契約法第12条)

(2) 国籍、信条、社会的身分による差別禁止 (労働基準法第3条)

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間、解雇その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはなりません。

(3) 男女同一賃金の原則 (労働基準法第4条)

労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的な取扱い(有利に取り扱うものも含まれます。)をしてはなりません。

(女性であることを理由とする差別)

- ✓ 女性であることのみを理由とすること
- ✓ 社会通念として、又はその事業場として、女性労働者が、一般的、平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすること

(4) 損害賠償予定や違約金の禁止 (労働基準法第16条)

事前に、労働契約の不履行について違約金を定める契約や、損害賠償額を予定する契約をしてはなりません。

- ✓ 「途中で退職したらペナルティーとして〇〇〇円支払うこと。」「会社に損害を与えたら(損害額に関わらず一律に)〇〇〇円支払うこと。」などの定めをすることは禁止しています。
- ✓ 研修費用や資格取得費用を、一定期間勤務しなかった場合に返還させる契約は損害賠償予定の契約として本条の違反となる可能性があります(明確な貸借契約があり、一定の条件の下で返済を免除するものを除きます。)

(5) 強制貯金などの禁止 (労働基準法第18条第1項、第2項、第3項)

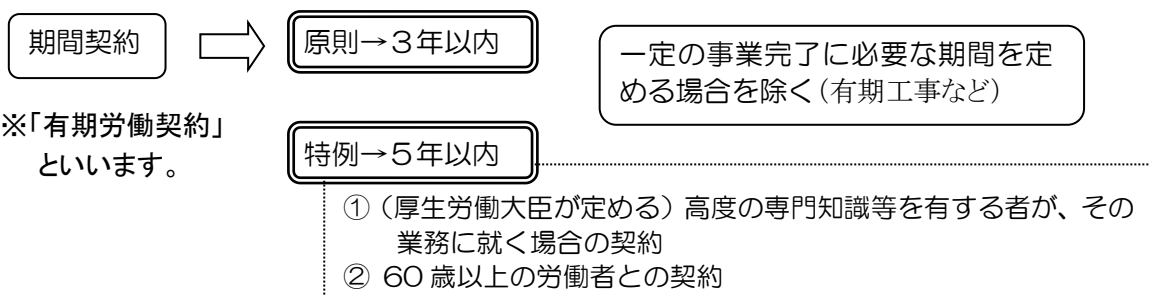
労働契約の条件として強制的に労働者に貯金させることは禁止されています。

- ✓ 労働者名義通帳に貯金させる場合でも、通帳、届出印を使用者が保管することは禁止です。

ただし、労働者の委託によって預金を受け入れる場合(社内預金)や労働者の預金通帳を保管する場合(通帳保管)に、労使協定(貯蓄金管理協定)を結び、所轄労働基準監督署長に届け出ている場合には禁止とされません。

(6) 契約期間の上限 (労働基準法第14条)

雇用契約期間を定める場合には、原則として3年を超える期間について締結できません。



(7) 労働契約締結時の労働条件の明示（労働基準法第15条、法施行規則第5条）

労働基準法施行規則が改正され労働条件明示のルールが一部変更になりました（令和6年4月1日施行）

ア 書面交付等の方法(※)により必ず明示しなければならない事項

- (ア) 労働契約の期間に関する事項
- (イ) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(同一の使用者ととの間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間)又は有期労働契約の更新回数に上限がある場合には当該上限を含む。)(改正)
- (ウ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(同場所、同業務の変更の範囲を含む)(改正)
- (エ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (オ) 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項
- (カ) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- (キ) 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件(有期契約労働者で無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングに限る。)(改正)

(※) 上記(ア)～(キ)の事項についての明示の方法については、書面が原則です。なお、労働者が希望した場合には以下の方法によることも認められています。

- ・ファクシリの送信
- ・電子メール等の送信(労働者が出力することで書面を作成することができるものに限る)

イ 必ず明示しなければならない事項

- (ク) 昇給に関する事項

ウ 制度を設ける場合に明示しなければならない事項

- (ケ) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに支払いの時期に関する事項
- (コ) 臨時に支払われる賃金、賞与及び最低賃金額に関する事項
- (サ) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- (シ) 安全及び衛生に関する事項
- (ス) 職業訓練に関する事項
- (セ) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (ソ) 表彰及び制裁に関する事項
- (タ) 休職に関する事項

エ パートタイム・有期雇用労働者に明示しなければならない事項 「パート・有期労働法」第6条

- (チ) 昇給の有無
- (ツ) 退職手当の有無
- (テ) 賞与の有無
- (ト) 雇用管理の改善等に係る相談窓口

オ「有期雇用特別措置法」による特例の対象となる労働者に明示しなければならない事項

- ① 高度専門職に就く労働者の場合
(詳細略)
- ② 定年後継続雇用される労働者の場合
・無期転換申込権が発生しない期間(定年後引き続いて雇用されている期間)

カ 労働条件の明示内容

労働条件の明示内容については、**事実と異なるものとはなりません。**

明示された労働条件が事実と異なる場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができ、就業のために住居を変更した労働者が契約解除の日から14日以内に帰郷する場合は、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。

(8) 有期労働契約の雇止め基準について

有期労働契約の「雇止め」をめぐるトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするために、労働基準法第 14 条第2項に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止め等に関する基準」(以下、この項において「基準」という。)が定められています。その一部が改正されました(令和6年4月1日施行)。

また、労働基準監督署では、この基準に関して使用者に対して必要な助言や指導を行っています。

ア 有期労働契約の変更等の際して更新上限を定める場合等の理由の説明(基準第1条)(新設)

通算契約期間又は更新上限を定める場合、あらかじめその理由を説明しなければなりません。

イ 雇止めの予告(基準第2条)(条文変更)

使用者は、次の有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければなりません(あらかじめ契約を更新しない旨が明示されている場合を除く)。

①	3回以上更新されている場合
②	1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
③	1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

ウ 雇止め理由の明示(基準第3条)(条文変更)

使用者は、労働者が、雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため

エ 契約期間についての配慮(基準第4条)(条文変更)

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態およびその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めなければなりません。

オ 無期転換後の労働条件に関する説明(基準第5条)(新設)

無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の労働者(いわゆる正社員等)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等)の説明に努めなければなりません。

(9) 有期労働契約の「無期労働契約」への転換ルール(労働契約法関係)

同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超えて更新されたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されます。(労働契約法第18条) なお、60歳定年後の再雇用の場合などには、特例が設けられています。(前ページ オ 参照)

労働条件通知書

(一般労働者用：常用、有期雇用型)

基準 太郎 男	令和6年4月1日
事業場名称・所在地 株式会社労働〇〇社 ◎◎市△△町0000番地 使用 者 職 氏 名 代表取締役 労働 一朗	
契約期間 期間の定めなし、 <u>期間の定めあり</u> (令和●年4月1日～ 令和●年3月31日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1. 契約の更新の有無 [自動的に更新する]更新する場合は <u>更新</u> ・契約の更新はしない・その他()] 2. 契約の更新は次により判断する。 ○労働開始、年度 ○契約期間満了時の業務状況 ○就業している業務の進捗状況 ○その他()] 3. 更新上限の有無(無・有(更新 回まで)/通算契約期間 年まで) 【労働契約法に定める同一企業・同一労働契約期間を超え有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に於いて期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることによ り、本契約期間の末日(年 月 日) から、無期労働契約での雇用に移換することができる。こ の場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別項のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 雇止め等が完了しない期間() 上(高年齢専門)Ⅱ(定年後の再就職) 特定有期労働者の雇止めが完了までの期間() 年 か月(上欄 10 年) ① 雇止め等が完了している期間	
就業の場所 (雇入れ直後) 長野県長野市 (変更の範囲) 会社の定める営業場	
就業業務内容 (雇入れ直後) 原料の調達に関する業務(変更の範囲) 会社の定める業務	
就業、終業の時刻、休憩時間、就業時間 換(1)～(5) のうちの該当するものを一つに○を付けることとす。1. 所定時間外労働の有無に関する事項	1 就業・終業の時刻等 (1) 始業()時(分) 終業()時(分) ※実働7時間45分 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 ② 変形労働時間制等：(1年) 単位の変形労働時間制→ <u>年</u> 単位として、次の勤務時間 の組み合わせによる。 [始業()時(分) 終業()時(分) (適用日) 始業()時(分) 終業()時(分) (適用日) 始業()時(分) 終業()時(分) (適用日) (ただし、7:00以降は、始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 7:00)] (4) 事業場外みなし労働時間制：始業()時(分) 終業()時(分) (5) 最長労働制：始業()時(分) 終業()時(分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条、第○条～第○条。 2 休憩時間(60)分 3 所定時間外労働の有無(有・無)
休日 ・定例日：毎週 日曜日、 <u>国民の祝日</u> 、その他(隔週土曜) ・非定例日：週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合 115 日 ○詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条	
休暇 1 年次有給休暇 5か月継続勤務した場合→ 10 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() ○詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条、第○条～第○条	

※ 以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を精読できる場所や方法(体面室への届出)
※ 労働条件通知書については、労働間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

賃 金	1 基本賃金 (イ) 月給 (180,000 円)、ロ 日給 () 円 ハ 時間給 () 円、 ニ 出来高給 (基本単価) 円、保険給 () 円 ホ その他 () 円 ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ (通勤) 手当 3,000 円/月 計算方法： 通勤距離に応じて算定) ロ () 手当 () 円/) 計算方法：) ハ () 手当 () 円/) 計算方法：) ニ () 手当 () 円/) 計算方法：) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (25) % 月60時間超 (50) % ロ 休日 法定休日 (35) % 毎週日曜日とする 法定外休日 (25) %以上 (上記時間が労働として通算し適用させる) ハ 深夜 (25) % 4 賃金締切日 () 一毎月末日、() 一毎月 日 5 賃金支払日 (基本給(通勤手当) 一毎月当月15日、(割増賃金) 一毎月翌月15日 6 賃金の支払方法 (金融機関口座に振り込む) 7 労働協定に基づく賃金支払時の控除 (無・有(税 務 会 員 費、立 替 金)) 8 昇給 (有(年 時 給、金 額 等) 4 月 勤 務 成 績 等 により 決定)、 無) 9 賞与 (有(年 時 給、金 額 等) 6 月 及 び 12 月 勤 務 成 績、業績等により 決定)、 無) 10 退職金 (有(時 間、金 額 等))、 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (60 歳)、 無) 2 継続雇用制度 (有 (65 歳 まで)、 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 14 日 以上 前 に 届 出 出 発) 4 解雇の事由及び手続 [事業の縮小・廃止、職務遂行が著しく困難と判断する場合、重大な背任行為が行われた場合などには、契約期間満了中であっても、労働基準法第20条の手続きによって解雇する。 ○詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条 ・社会保険の加入状況 (有(年 金)、 無(失業 保険)、厚生年金基金、その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 ()、 無 ()) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 人事部コンプライアンス室 026-0000... 部署名 () 担当者職氏名 () その他 ()]
その他	○詳細は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。 ○詳細は、就業規則による。就業規則を精読できる場所や方法(体面室への届出)